



# LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





## SOMMAIRE

- P. 3**     **INDISCRETS**
- P. 4**     **INFO MILITANTE : « LES COMPÉTENCES ET LA RESPONSABILITÉ DES CADRES  
SONT AU CŒUR DU DÉBAT »**
- P. 7**     **INFO MILITANTE : « RÉCONCILIER L'ÉCONOMIE DE MARCHÉ AVEC L'INTÉRÊT GÉNÉRAL »**
- P. 9**     **INFO MILITANTE - PORTAGE SALARIAL : DÉBUT DE LA NÉGOCIATION  
POUR LA CRÉATION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE**
- P. 11**    **FOCUS SUR - LE SOUS-PAIEMENT DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX :  
UNE SITUATION DE DISCRIMINATION STRATÉGIQUE**
- P. 12**    **ANALYSE : EN ROUTE POUR 2017**
- P. 14**    **POINT DE VUE : DIDIER COZIN**
- P. 15**    **VU D'AILLEURS : LA BATAILLE EUROPÉENNE SUR LES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS  
ET LA FUTURE RÉGLEMENTATION**
- P. 16**    **TENDANCES**
- P. 17**    **BULLE TWITTER**
- P. 18**    **AGENDA**





# INDISCRETS

## Les partenaires sociaux ont engagé une concertation sur le télétravail

Les organisations syndicales de salariés et le patronat ont démarré, le 20 décembre, une série de réunions sur le télétravail et le travail à distance. Cette concertation, prévue par l'article 57 de la loi Travail, doit s'appuyer sur un « état des lieux faisant apparaître le taux de télétravail par branche selon la famille professionnelle et le sexe » et la « liste des métiers potentiellement éligibles au télétravail ». Pour la CFE-CGC, cette concertation doit permettre de déboucher sur une négociation au niveau national et interprofessionnel.

## Dialogue social : 114,8 millions d'euros en 2015 pour les organisations syndicales

Dans le cadre du financement du dialogue social mis en place avec la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle et la démocratie sociale, le fonds pour le financement du dialogue social a annoncé, le 15 décembre, que les principales organisations syndicales de salariés et patronales ont reçu l'an dernier 114,8 millions d'euros. Cette somme provient d'une contribution patronale de 0,016 % sur la masse salariale (82,3 M€) et d'une contribution de l'État (32,5 M€). La CGT a perçu 17,5 millions, la CFDT 17,3 millions, FO 13,9 millions, la CFE-CGC 11,8 millions et la CFTC 11,7 millions.

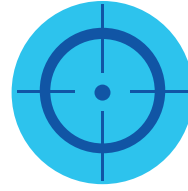
## Gérard Larcher va recevoir les grands leaders syndicaux

Fidèle de François Fillon, candidat officiel du parti Les Républicains pour la présidentielle 2017, le président du Sénat va démarrer une série de rendez-vous avec les leaders des cinq grandes organisations syndicales de salariés et des trois organisations patronales. « Je les vois maintenant parce que je crois que le dialogue social est nécessaire », confiait dernièrement Gérard Larcher sur BFM. François Hommeril sera reçu le 17 janvier au Palais du Luxembourg. « Notre indépendance est notre bien le plus cher », a récemment rappelé le président de la CFE-CGC, au sujet des grandes échéances politiques de l'an prochain.

## LE CHIFFRE DU MOIS



**INSTANCE PARITAIRE CRÉÉE EN 1966 SOUS L'IMPULSION DE LA CGC, L'ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES (APEC) A CÉLÉBRÉ, LE 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE DERNIER, SON 50<sup>E</sup> ANNIVERSAIRE.**



## L'INFO MILITANTE

# « LES COMPÉTENCES ET LA RESPONSABILITÉ DES CADRES SONT AU CŒUR DU DÉBAT »



**Élections professionnelles dans les TPE, 50<sup>e</sup> anniversaire de l'Apec, future négociation pour définir un statut de l'encadrement, dialogue social et loi Travail : François Hommeril, président confédéral, passe en revue les grands sujets d'actualité et rappelle combien l'encadrement et les cadres sont en première ligne.**

**Dans quelle mesure les élections TPE (du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017) sont-elles capitales pour les salariés et pourquoi faut-il voter CFE-CGC ?**

Les problématiques rencontrées par le personnel d'encadrement dans les entreprises - l'autonomie, la responsabilité, la gestion des urgences, la complexité des prises de décision, la relation client, l'application de l'ensemble des normes réglementaires - sont très proches de celles que connaissent les salariés des TPE. La CFE-CGC est l'organisation syndicale la mieux placée pour défendre les droits du personnel de l'encadrement dans ces petites structures.

La représentation dans les PME est très importante car elle n'est pas arrivée à maturité. Le dispositif reste encore à construire et plus les électeurs seront mobilisés, plus il sera facile de travailler avec les différents représentants pour bâtir cet indispensable édifice social au service des salariés des plus de deux millions de TPE qui existent en France.

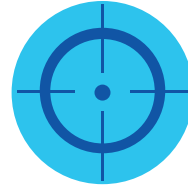
**Ces élections sont également décisives pour la CFE-CGC...**

Ce scrutin est capital car il compte pour la représentativité de notre organisation. En progression constante ces dernières années grâce aux excellents résultats enregistrés par ses équipes lors des diverses élections professionnelles, la CFE-CGC doit profiter de ces élections TPE pour consolider son audience et tenter d'améliorer les résultats de 2012 (ndlr : 26,91% des suffrages exprimés dans le collège cadres).

**« Répondre aux problématiques et défendre les salariés de l'encadrement dans les TPE »**

**Comment la CFE-CGC mène-t-elle campagne auprès des salariés ?**

La confédération, avec l'appui de ses fédérations et de ses unions territoriales, s'est fortement mobilisée pour mener une campagne active, coordonner des actions de terrain et rencontrer les salariés des TPE pour répondre à leurs problématiques : charge de travail, relations avec les donneurs d'ordres, flexibilité des horaires, distance domicile / lieu de travail, rémunération, équilibre entre vie professionnelle et vie privée etc. Cette démarche est d'autant plus nécessaire que la loi Travail ne peut qu'être néfaste pour les TPE, puisque tout son contenu concourt à complexifier le Code du travail !



## L'INFO MILITANTE

**«Pour la CFE-CGC, l'économique et le social sont les deux faces d'une même pièce»**

**Quel regard portez-vous sur l'Association pour l'emploi des cadres, qui vient de célébrer son cinquantième anniversaire ?**

Nos liens sont très forts avec l'Apec, créée en 1966 sous l'impulsion de la CGC. Voilà un formidable exemple d'une instance paritaire avec des partenaires sociaux qui discutent, décident et agissent pour construire un dispositif paritaire géré de manière extrêmement rigoureuse avec les succès qu'on connaît. C'est un exemple à suivre pour beaucoup !

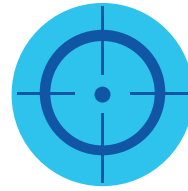
**Les partenaires sociaux doivent entamer l'an prochain une négociation pour un accord national interprofessionnel (ANI) sur l'encadrement. Comment définir ce qu'est, aujourd'hui, un cadre ? Quelle est sa place dans l'entreprise ?**

Un cadre, c'est une compétence et une responsabilité. Ces responsabilités diverses, dont les éléments de management, doivent être au cœur du débat. Dans l'entreprise, le cadre est un salarié particulier qui apporte une haute valeur ajoutée au dispositif de par les compétences développées à forte imprégnation intellectuelle. Le cadre a des contraintes qui impactent sa charge de travail, l'organisation du temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La CFE-CGC est particulièrement vigilante sur toutes les problématiques

de risques psycho-sociaux et se bat pour que le burn-out soit reconnu comme maladie professionnelle. L'accès à l'emploi et la première embauche sont également une de nos préoccupations essentielles, d'autant plus avec la mutation de l'économie et le développement des nouvelles formes d'emploi. Qui dit nouveaux métiers dit nouvelles opportunités mais aussi nouveaux risques. Il est donc du devoir des organisations syndicales de proposer des dispositifs adaptés pour les cadres et les nouvelles générations. Pour la CFE-CGC, l'économique et le social sont les deux faces d'une même pièce.

**À l'approche des élections présidentielles, d'aucuns estiment qu'il faut réformer en profondeur le dialogue social en entreprise...**

Plus de 30 000 accords sont signés chaque année. Le dialogue social, ça marche en entreprise ! Il faut revenir à la rationalité des chiffres et mettre à distance les mensonges qui désespèrent les gens. Tout ceci contribue à la crise de confiance du corps électoral envers la classe politique. Les partenaires sociaux évoluent sur un terrain bien défini avec des règles précises, où chacun se respecte pour construire de la norme sociale. Or, ce champ est progressivement envahi par les décideurs politiques qui ont renoncé à résister au développement sans limite du capitalisme financier. Chacun doit donc reprendre sa place. Les partenaires sociaux doivent être respectés en tant que tels. La CFE-CGC veut reprendre la parole confisquée et participer à un projet de société dans lequel chacun aura sa place.



## L'INFO MILITANTE

**« Temps de travail,  
aménagement des fins de carrière,  
valorisation du parcours syndical :  
il faut embrasser tous les sujets »**

### **Faut-il simplifier le Code du travail ?**

Pourquoi pas ? S'il est établi que c'est un problème alors faisons-le. Peut-être faut-il refaire une synthèse des dispositions fondamentales et structurantes de la relation de travail qui doivent constituer l'ordre public absolu. Certains y travaillent, nous aussi. Quoi qu'il en soit, j'observe que ceux qui depuis 30 ans tentent de simplifier la Code du travail n'ont fait que le complexifier ! Comme l'a dit Einstein : « *On ne résout pas un problème avec les modes de pensée qui l'ont engendré...* »

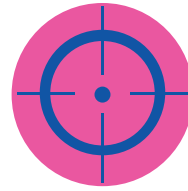
Outre le Code du travail, il faut embrasser tous les sujets dont le temps de travail et l'aménagement des fins de carrière. La valorisation du parcours syndical et les conditions d'exercice des mandats syndicaux dans les entreprises est également fondamentale. Il n'y a pas de dialogue social efficace sans valorisation du parcours syndical !

### **Environ 80 % des décrets de la loi Travail auront été publiés d'ici la fin de l'année. La CFE-CGC envisage-t-elle des recours juridiques ?**

Nous ne nous interdisons rien en la matière. Depuis le début, la CFE-CGC s'est positionnée contre une loi qui n'aura pas d'impact positif sur l'emploi, qui ne va pas améliorer la situation d'ensemble des entreprises et qui ouvre des zones de risques trop importantes. La CFE-CGC respecte les points de vue de chacun mais nous avons fait valoir que nous n'avions pas la même évaluation que d'autres quant aux risques lourds que comporte cette loi pour les salariés.

**Propos recueillis par Mathieu Bahuet**





## L'INFO MILITANTE

# « RÉCONCILIER L'ÉCONOMIE DE MARCHÉ AVEC L'INTÉRÊT GÉNÉRAL »



**Secrétaire national CFE-CGC (Économie, industrie, développement durable, RSE et logement), Gérard Mardiné signe une tribune dans laquelle il estime que le seul véritable projet politique économique devrait être une régulation équitable de la mondialisation, avec l'Europe en première ligne.**

Le débat autour de la politique économique du prochain quinquennat s'enrichit progressivement de propositions de mesures et des chiffres associés, mais continue de manière surprenante à ignorer largement le contexte sociétal et l'acceptabilité, par le corps social, des dispositions proposées. Comme si un catalogue de mesures à caractère technique, fassent-elles l'objet d'un chiffrage détaillé, pouvait suffire à décrire un projet de société emportant l'adhésion du plus grand nombre !

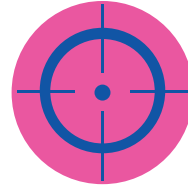
Il est essentiel de d'abord formuler un diagnostic objectif de la situation actuelle de notre pays et de son environnement. C'est une condition indispensable à la définition de mesures pertinentes et efficaces. On ne résout efficacement et durablement les problèmes qu'en remédiant à leurs causes, et pas en tentant d'en masquer temporairement les conséquences.

### **Le monde ne joue pas avec les mêmes règles du jeu**

Le système de libre-échange concurrentiel a été progressivement dépossédé de son principal atout : la diffusion large, auprès de la population, du progrès résultant de l'émulation induite par une concurrence saine et organisée. Les raisons : une déréglementation croissante induite par la mondialisation et l'insuffisance, voire l'absence dans certains domaines, de règles au niveau international.

Il en résulte un dumping social et environnemental, doublé d'un sentiment d'injustice des populations. Elles voient que tout le monde ne joue pas avec les mêmes règles du jeu, ce qui entraîne un rejet de plus en plus large du système mondialisé, devenu ultra-libéral, et la tentation du repli sur soi-même.

L'Europe conçue comme un simple espace de libre circulation des hommes et des capitaux est de plus en plus rejetée par les citoyens. Elle ne pèse pas assez de son poids économique pour être prescriptive d'une véritable régulation équitable, visant à supprimer les distorsions aberrantes existant vis-à-vis des géants de la mondialisation. À cet égard, l'ouverture des marchés publics à la concurrence étrangère est emblématique : en Europe, elle est de plus de 90% ; aux États-Unis, de moins de 50% ; en Chine, la réalisation avec un partenaire chinois est impérative !



## L'INFO MILITANTE

### Crise démocratique

Il en résulte une crise démocratique : la mondialisation et le néo-libéralisme qui l'a envahie, ont dépossédé les dirigeants élus démocratiquement d'une grande partie de leur pouvoir au détriment des « milieux financiers », élus par personne, qui prennent leurs décisions en fonction de leurs intérêts propres et qui ont un pouvoir de lobbying très fort. Les citoyens réalisent tous les jours un peu plus que des responsables politiques sont devenus les serviteurs zélés d'une caste dominante, qui ne défend plus l'intérêt général, avec pour conséquence un dégoût pour la politique, mais paradoxalement pas un désintérêt !

Le véritable projet de politique économique des prochaines années devra donc être de réconcilier l'économie de marché avec l'intérêt général de notre pays et le bien-être de nos concitoyens, via une démarche responsable et durable. La mise en opposition droite-gauche ou conservatisme-réformisme n'a plus de sens et ne vise qu'à masquer le manque d'idées de ceux qui la prônent.

Le rôle de l'économie est d'abord de fournir des biens et des services utiles et nécessaires aux populations et pas de tirer le maximum de profits au bénéfice d'un nombre de plus en plus réduit. L'économie et les entreprises sont régies par des équilibres qu'il faut s'attacher à préserver. Un bon fonctionnement de l'économie de marché au bénéfice de l'intérêt général des populations, soutenable dans la durée, nécessite de renforcer sa régulation sous forme de règles, les incitations de différentes natures finissant le plus souvent par être détournées de leur objectif ou contournées.

### Définir des règles internationales

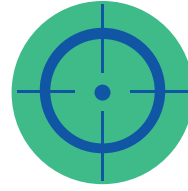
Les échanges s'étant mondialisés, il faut définir urgemment un corpus de règles au niveau international. L'Europe devrait être la figure de proue

de sa promotion, voilà qui serait autrement plus utile que de négocier dans l'opacité des accords de libre-échange bilatéraux ! Il ne s'agit pas de réinventer une économie administrée mais de rétablir une économie de marché fonctionnant sur des bases saines et durables.

La diffusion croissante des technologies numériques fournit opportunément un prétexte à de nombreux acteurs pour promouvoir encore plus de dérégulation et de flexibilité du travail. La frénésie numérique que manifestent beaucoup d'acteurs du domaine vise avant tout à promouvoir leurs intérêts propres, les politiques suivant le mouvement pour cultiver leur image de modernité. La vitesse de diffusion du numérique devra nécessairement être régulée et réfléchie pour maîtriser les risques systémiques majeurs qu'il induit, à commencer par les enjeux vitaux de cybersécurité et de respect des libertés individuelles. Son déploiement doit se faire au bénéfice de l'intérêt général, en assurant l'égalité d'accès aux services à tous les citoyens et sans donner lieu à un détournement de pouvoir au détriment de celui de notre démocratie. Une société, pour être efficace et stable dans la durée, doit être organisée en prenant soin de respecter l'équilibre entre la satisfaction des aspirations des individus et la nécessaire structuration collective permettant d'avoir une société performante et un bon niveau de cohésion. Il est depuis longtemps démontré que c'est la taille de la classe moyenne qui détermine la stabilité d'une société. Sa diminution actuelle n'est pas un bon signe, la politique économique et sociale doit viser à la redévelopper.

Nos concitoyens veulent appréhender la vision sociétale qu'on leur propose. Ils n'attendent pas de leur futur président qu'il soit le chef d'orchestre accélérant le rythme de la partition dans le salon du Titanic alors que celui fonce droit sur un iceberg. Mais plutôt qu'il en soit le capitaine visionnaire et compétent, travaillant en équipe à la passerelle, pour éviter les obstacles et amener tous les passagers à bon port.





## L'INFO MILITANTE

# PORTAGE SALARIAL : DÉBUT DE LA NÉGOCIATION POUR LA CRÉATION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

**Réunis en commission mixte paritaire, les partenaires sociaux ont lancé ce mois-ci une négociation visant à créer une indispensable convention collective dédiée au portage salarial, un dispositif désormais reconnu comme branche professionnelle. Fervente défenseur de cette nouvelle forme d'emploi entre le salariat et le travail indépendant, la CFE-CGC fera valoir toutes ses exigences pour sécuriser la future convention collective. Décryptage et explications.**

### Qu'est-ce que le portage salarial ?

Le portage salarial est une organisation de travail par laquelle le salarié porté confie à une entreprise de portage la facturation et la gestion administrative des missions ou prestations négociées et effectuées auprès d'une entreprise cliente qu'il a lui-même démarchée. En échange de cette gestion, l'entreprise de portage prélève des honoraires pour les frais de gestion, fait signer un contrat de travail au salarié porté, et s'acquitte des cotisations sociales obligatoires afférentes à ce contrat.

Le portage salarial permet donc aux salariés portés d'intervenir auprès de leurs clients, sans avoir à s'enregistrer comme indépendant, ni à monter leur propre structure juridique tout en bénéficiant de la protection du statut de salarié (indemnisation chômage, retraite, maladie...).

Cette forme d'activité concerne uniquement les salariés qui justifient d'un niveau d'expertise, de qualification, et de l'autonomie qui lui permet de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix.

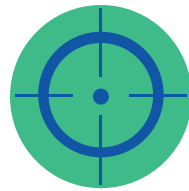
### Un secteur à part entière en plein développement

Apparu dans les années 80, le portage salarial oscille entre le salariat et le travail indépendant. Il enregistre une forte croissance ces dernières années et concerne aujourd'hui entre 30 000 et 50 000 salariés portés. En plein boom, l'activité pourrait concerner plusieurs centaines de milliers d'emploi à horizon 2025.

### Une future convention collective spécifique sous l'impulsion des partenaires sociaux

Le 7 décembre, la première commission mixte paritaire a rassemblé l'ensemble des partenaires sociaux (les cinq organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel et le PEPS, seule organisation patronale représentative à ce jour) pour doter le portage salarial d'une convention collective spécifique. Une démarche saluée par l'Observatoire paritaire du portage salarial (OPPS) : *« C'est une véritable innovation sociale qui prend en compte les évolutions actuelles du marché du travail dans un contexte de réduction du nombre de branches et qui permet à des indépendants de se lancer en étant sécurisés socialement et accompagnés dans le développement de leur activité entrepreneuriale. »*

Après une première séance axée sur les éléments de méthodologie et de calendrier, les partenaires sociaux ont repris les discussions le 20 décembre.



## L'INFO MILITANTE

### La CFE-CGC à la manœuvre pour la sécurisation des salariés et l'activité des entreprises de portage

Signataire de l'accord 2008 sur la modernisation du marché du travail et de l'accord professionnel de branche du 24 juin 2010, la CFE-CGC s'est toujours montrée favorable au dispositif du portage salarial (dans un cadre précis et sous certaines conditions), jouant un rôle moteur dans la construction, le développement et la promotion de cette nouvelle forme d'emploi.

Pour la CFE-CGC, l'objectif de la négociation en cours est la sécurisation des salariés portés pour favoriser et développer de nouvelles opportunités professionnelles pour les salariés de l'encadrement tout en sécurisant des conditions de travail et de rémunération à la hauteur des enjeux.

Sur ce sujet comme bien d'autres, l'encadrement est en première ligne. La CFE-CGC rappelle combien l'expertise, l'autonomie, la qualification, l'organisation de son emploi du temps et de l'exercice de ses missions sont autant de préalables nécessaires pour exercer son activité en portage salarial. C'est pour cette raison qu'elle demande à ce que la création de cette convention collective relève d'un champ d'application spécifique. Pour la CFE-CGC, seuls les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés doivent être éligibles aux dispositions contenues dans la présente convention collective.

# Militants - Adhérents

# — entre —

# VOUS

# — et —

# NOUS

# *un lien*

# indissociable



[partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)

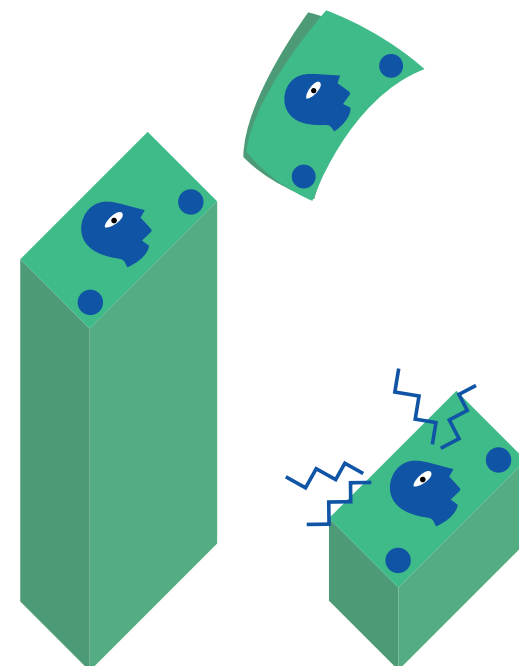


Essentiel pour moi



FOCUS SUR

## DISCRIMINATION SYNDICALE : UN PHÉNOMÈNE INSIDIEUX QUI PERDURE



Le renouvellement des représentants devient un défi de plus en plus central pour les syndicats et les entreprises. Avec un obstacle de plus en plus souvent évoqué : les répercussions d'un mandat syndical sur une carrière. Comme le rappelle une récente étude de la Dares (« *La discrimination syndicale en France : une discrimination comme les autres* »), les représentants syndicaux doivent faire face à des situations discriminatoires, en particulier la différence de salaire et une progression de carrière plus lente.

La discrimination dans le monde syndical a longtemps été difficilement identifiable. D'une part, l'engagement syndical, assimilé à un choix personnel, est resté hors des critères traditionnels servant de base pour appréhender les phénomènes discriminatoires (sexe, âge, couleur de peau, origines...). D'autre part, l'idée selon laquelle la discrimination syndicale serait de « bonne guerre », en échange d'un statut plus protecteur, reste assez largement répandue notamment dans le secteur privé.

Au tournant des années 90, les procédures se sont multipliées pour faire reconnaître la discrimination syndicale avec, à la clé, une augmentation du nombre des contentieux. Cette hausse peut s'expliquer par deux phénomènes eux-mêmes contradictoires : une dégradation du dialogue social, qui multiplie les cas de discrimination, et un changement de perception de cette situation, qui facilite les contentieux.

L'émergence de la discrimination syndicale dans la sphère du droit et dans le monde universitaire accrédiète toutefois l'idée d'une meilleure perception de la problématique. Historiquement, les discriminations syndicales ont d'abord été reconnues par le prisme des évolutions de carrières. Puis, sur le plan des revenus, des enquêtes ont mis en évidence qu'à niveau de diplôme et d'âge équivalent, les délégués syndicaux étaient payés 3 à 4 % de moins en moyenne que leurs collègues. Notons également que ces différences salariales ont tendance à s'intensifier dans des contextes conflictuels : grève, négociations houleuses...

Au-delà de la question salariale et de l'avancement dans la carrière, c'est d'un ensemble étendu de pratiques visant à affaiblir les syndicats dont témoignent les travaux consacrés aux conditions d'exercice de leur activité. Malheureusement, « *l'activité syndicale expose encore trop souvent aujourd'hui en France à des risques réels, collectivement comme individuellement, dans une proportion non négligeable d'établissements* », souligne la Dares.





ANALYSE

## EN ROUTE POUR 2017



### François Hommeril défend le dialogue social

La primaire de la droite et du centre a désigné à une large majorité son champion pour l'élection présidentielle de 2017 en la personne de François Fillon, qui veut porter une politique « volontariste », « casser la baraque pour mieux la reconstruire », sans jamais se revendiquer libéral mais assumant la comparaison avec Margaret Thatcher ou Gerard Schröder, « ceux qui ont redressé leur pays ».

Dans son programme, l'ancien Premier ministre propose de « modifier les règles du dialogue social », notamment en donnant « le dernier mot aux salariés grâce au référendum d'entreprise » ; d'instituer la liberté de candidature au premier tour des élections professionnelles ; de relever les seuils sociaux et, pour les représentants du personnel, de limiter le temps consacré à l'exercice des mandats à 50 % du temps de travail.

Ses propositions ont fait réagir l'opposition

et le monde syndical, dont les leaders se sont beaucoup exprimés, et notamment François Hommeril, qui a fustigé une vision négative du dialogue social. Le président de la CFE-CGC a souligné que plus de 30 000 accords étaient signés chaque année en entreprise entre les directions et les syndicats : « Monsieur Fillon, allez réviser vos chiffres ! Le dialogue social ça marche en entreprise ! »

« Les propositions de Monsieur Fillon pour relancer le dialogue social, c'est enlever ce qui fait aujourd'hui un dialogue social de qualité, a ajouté le leader confédéral dans des propos à l'AFP. En outre, sa proposition de reculer l'âge de départ à la retraite à 65 ans n'apportera rien sur le front économique à moyen, court et long terme. »

Enfin, François Hommeril n'a pas manqué d'ironiser sur la connaissance des entreprises de François Fillon qui peut bien entendu se targuer d'une longue carrière

politique mais d'une expérience limitée en entreprise : « Il est vrai que pour quelqu'un qui a fait de la politique pendant 40 ans et qui n'a jamais mis les pieds dans une entreprise, c'est un peu compliqué de parler avec pertinence de ce que c'est que le dialogue social. Pour préparer son futur, Monsieur Fillon serait bien informé de s'entourer de gens qui ont une expérience du dialogue social en entreprise. C'est cruellement manquant dans son équipe de campagne. »

Dans cette optique, Gérard Larcher, président du Sénat, spécialiste des questions syndicales et soutien historique de François Fillon, va démarrer une série de rendez-vous avec les leaders des cinq grandes organisations syndicales de salariés et des trois organisations patronales. François Hommeril sera reçu le 17 janvier.



Source

« Hommeril (CFE-CGC): "M. Fillon, le dialogue social, ça marche!" », Le Parisien, Le Point, 28/11/2016



## ANALYSE

# EN ROUTE POUR 2017

## Les principales propositions de François Fillon en dehors du champs social



Au-delà des propositions sur le dialogue social et le travail, présentées dans de précédents numéros du Bulletin confédéral, d'autres propositions du candidat de la droite et du centre ont suscité des débats.

Sur la sécurité, l'ancien Premier ministre promet un investissement de 12 milliards d'euros en trois axes : un budget de la défense rehaussé à hauteur de 1,9 % du PIB en 2022 ; la création de 16 000 places de prison supplémentaires ; l'amélioration de l'équipement et du fonctionnement de la police et de la gendarmerie.

François Fillon souhaite également mettre en place des quotas dans la politique migratoire. Ce principe sera inscrit dans la Constitution tandis que le Parlement définira chaque année le nombre de personnes pouvant être accueillies sur le territoire.

Le volet sécurité sociale est celui qui a soulevé le plus d'oppositions et de réactions. Initialement, François Fillon prévoyait d'axer les remboursements sur les maladies lourdes, aux dépens des maladies plus bénignes, espérant transférer une partie de la charge vers les assurances et les mutuelles privées. Durant la primaire, le candidat de la droite a promis « un bouclier social » pour protéger les plus vulnérables contre un déremboursement de certains soins et proposé une meilleure couverture pour tous, notamment pour les soins dentaires et ophtalmiques.

Il faudra néanmoins attendre la parution du programme présidentiel pour connaître en détail ces propositions. François Fillon envisage également de créer une allocation sociale unique pour garantir une meilleure efficacité des soins. Cette allocation

regrouperait revenu de solidarité active, allocation spécifique de solidarité, prime d'activité ainsi que les allocations logement (APL et AL). Cette aide sera centralisée au sein d'un même organisme et plafonnée.

François Fillon veut par ailleurs réformer profondément le système éducatif, prévoyant en particulier de modifier le baccalauréat, recentré autour de quatre matières qui auront un lien avec la future orientation du lycéen. Les universités seraient ainsi amenées à faire connaître, pour chaque licence, les épreuves qu'elles recommandent. Enfin, ces dernières auront la possibilité, dans une situation de forte demande, de sélectionner leurs étudiants.



Source



## POINT DE VUE



### **DIDIER COZIN**

**de l'Agence pour la Formation Tout au Long de la Vie (AFTLV),  
revient sur les risques liés à l'employabilité**



À l'heure de la révolution numérique et d'une forte digitalisation des tâches de travail, l'un des grands problèmes du marché du travail est devenu l'employabilité et donc l'adéquation entre la demande des entreprises, les formations et les savoir-faire des travailleurs.

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) communique depuis 2013 autour de ce risque à travers son enquête PIAAC (Programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes), où la France est l'un des pays les moins bien classés. 22 % des adultes sont ainsi considérés comme exposés au risque de ne plus être en capacité de travailler soit 6 à 7 millions de personnes dans un marché qui compte environ 30 millions d'actifs.

Cette problématique d'employabilité, qui se manifestait principalement dans les régions dites ouvrières, a tendance à se généraliser. Pour faire face au défi du manque de qualification, l'une des solutions les plus

régulièrement avancée est la formation tout au long de la vie. Elle remet ainsi en cause une approche très « industrielle » de l'apprentissage, soit une division de la vie en trois périodes où seule la jeunesse était dédiée à l'apprentissage.

Cette organisation ne peut plus correspondre aux besoins actuels d'un marché du travail nécessitant toujours plus d'adaptabilité et de flexibilité. Le monde politique tente de s'emparer de cette problématique (avec par exemple le plan 500 000 formations) mais, selon Didier Cozin, la condition de la réussite de ces politiques est une rupture franche en matière de formation.

Cette dernière doit être traitée via une approche transversale. Il identifie notamment 4 conditions de réussite :

- un système éducatif performant,
- une mobilité sociale redevenue possible,
- une déconnexion temps de l'apprentissage temps de travail,
- la mise en adéquation des moyens et des ambitions.

L'employabilité est une problématique croissante mais qui est encore méconnue et ignorée par les salariés eux-mêmes. Face à cette situation, Didier Crozon propose une profonde réforme de la formation autour de quatre axes :

- une obligation de formation pour chaque travailleur,
- la mise en place d'une cotisation obligatoire via un montant fixe permettant d'organiser 20 heures de formations annuelles,
- une mise en œuvre simplifiée avec un ticket formation,
- une formation désynchronisée du travail et du système de compte actuel (comme le CPF).



« La perte d'employabilité, le quatrième grand risque professionnel », *Les Echos*, 30/11/2016





VU D'AILLEURS

## LA BATAILLE EUROPÉENNE SUR LES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS ET LA FUTURE RÉGLEMENTATION



**Le débat sur les travailleurs détachés est un des rares sujets qui fait consensus dans la sphère politique nationale française. De même, 8 ministres de l'Union européenne, dont 5 des 6 pays fondateurs, ont récemment appelé à une réforme de ce système, défendant l'idée que « la liberté de circuler ne doit pas être celle d'exploiter ».**

Pourtant, la proposition de la Commission européenne patine, et le rapport porté par la députée française Elisabeth Morin-Chartier est tout autant contesté. Ces deux textes font face à une fronde massive des pays de l'Est qui redoutent qu'ils réduisent à néant l'un de leurs principaux atouts économiques.

La France et l'Allemagne sont les deux pays principaux d'accueil de ces travailleurs détachés. Dans l'Hexagone, en 2014, 229 000 salariés étaient concernés par ce statut. L'an dernier, ce nombre a bondi de 25 %. Ce dispositif détourné crée une compétition illégale entre l'Ouest et l'Est, permettant de jouer sur la variable sociale, notamment la protection des travailleurs. Consciente de ce problème, la Commission européenne avait franchi une première étape en 2014 avec l'adoption d'une directive d'exécution cherchant à mieux prévenir les fraudes. Face à l'inefficacité de cette mesure, une nouvelle réforme du système a été annoncée.

La proposition de réforme de la Commission et le rapport du Parlement européen visent à trouver un compromis entre libre circulation des travailleurs et lutte contre le dumping social.

Le rapport d'Elisabeth Morin-Chartier prévoit d'ajouter au texte actuel

une dimension sociale dont l'une des mesures centrales serait de permettre aux États de faire appliquer aux travailleurs détachés les conventions collectives régionales ou sectorielles. De plus, les contrats d'intérim en cascade ne pourront plus bénéficier du statut de travailleur détaché.

Face au risque d'immobilisme européen, la France multiplie les actions de lobbying. Myriam El Khomri, ministre du Travail, rencontre régulièrement ses homologues des pays de l'Est. En parallèle, la France prend des mesures pour mieux se protéger. Elle a multiplié par trois les contrôles entre 2015 et 2016, et plusieurs lois (Savary, Macron et El Khomri) ont renforcé l'arsenal législatif.

Ce sujet des travailleurs détachés trouvent un écho auprès des candidats à la présidentielle. À droite, François Fillon veut une réponse européenne, empêchant tout dumping social notamment dans le monde agricole. À gauche, Manuel Valls ou Yannick Jadot soutiennent la ligne de la Commission européenne, mais nombre de candidats veulent aller plus loin en passant par une action unilatérale. Arnaud Montebourg et Jean-Luc Mélenchon prônent ainsi une abrogation ou une suspension pure et simple de la convention.

Au niveau du calendrier, l'Union européenne a fixé comme objectif de trouver un consensus - ou en tout cas de faire adopter la proposition de la Commission - pendant la présidence maltaise, c'est-à-dire dans les six premiers mois de l'année 2017.





## TENDANCES

### Loi Travail : le rythme de parution des décrets s'accélère

Ayant promis une entrée en vigueur rapide de sa loi, la ministre du Travail, Myriam El Khomri s'était engagée à publier plus de 80 % des décrets d'ici la fin de l'année au Journal officiel. L'objectif sera atteint, a récemment confirmé le ministère.

Parmi les récents figurent les cinq décrets reprenant les mesures d'application du très polémique ex-article 2 sur la primauté de l'accord d'entreprise sur le temps de travail. Le compte personnel d'activité (CPA) et la restructuration des branches sont également deux sujets qui se mettent en place après la parution des décrets d'applications nécessaires.

L'une des mesures les plus discutées porte sur la médecine du travail, dont les décrets entreront en application le 1er janvier. Les décrets entérinent la suppression de la visite médicale d'embauche, sauf pour les professions à risque, suscitant une vive opposition de la CFE-CGC, de FO et de la CGT.

Devraient désormais être renvoyés à 2017 les règles de publicité des accords d'entreprise, les franchises, les plates-formes numériques, ainsi que le bulletin de paie dématérialisé dont les décrets seront publiés au « *tout début de l'an prochain* », a fait savoir le ministère du Travail.



#### Sources

« Loi El Khomri : la moitié des décrets publiée », *Les Echos*, 28/11/2016

« Comment intégrer une période de représentation du personnel dans le déroulement de carrière d'un salarié ? », *Miroir social*, 12/12/2016



### Comment intégrer une période de représentation du personnel dans le déroulement de carrière d'un salarié ?

S'engager dans une mission de représentativité syndicale est souvent une mission compliquée de par la rupture qu'elle crée dans la vie professionnelle. Pour régler ce problème, la loi Rebsamen tente d'intégrer la fonction de représentation dans un parcours professionnel normalisé et construit.

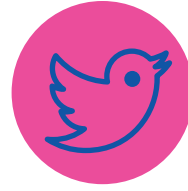
En amont d'un mandat syndical, il est important de négocier et de conclure un accord sur la valorisation du parcours des élus. Cet accord mis en œuvre par la direction et les centrales permet d'avoir différents points d'étape pour le représentant afin d'organiser sa carrière.

En cours de mandat, l'entretien de début de mandat, l'entretien annuel d'évaluation ou encore l'entretien professionnel sont autant d'occasions pour le syndicaliste d'organiser la répartition de son temps travail avec ses fonctions de représentation. En fin de mandat, l'entretien d'anticipation à la fin de mandat ou la revue d'itinéraire professionnel personnalisé permettent de faire le point sur l'expérience et les savoir acquis durant le mandat, et de les mettre en adéquation avec un parcours professionnel futur.

Assurer l'intégration d'un mandat syndical, notamment pour les salariés cadres, permet non seulement d'attirer de nouveaux profils talentueux à ces fonctions, mais aussi d'offrir à ces salariés des perspectives d'évolutions professionnelles prometteuses.







## BULLE TWITTER



 **LEÏLA DE COMARMOND** @LEILADECO - 13 DÉCEMBRE 2016

**Sauvons «Liaisons sociales magazine» ! Leaders syndicaux, politiqs, DRH, chercheurs lancent un appel via@LesEchos**



 **CESES** @LECESE - 14 DÉCEMBRE 2016

**[Socle européen des droits sociaux] - Les principales préconisations du CESE en images <http://www.lecese.fr/content/le-cese-vote-son-avis-sur-la-construction-dune-europe-dotee-dun-socle-des-droits-sociaux> ...**



 **CFE-CGC** @CFE-CGC - 15 DÉCEMBRE 2016

**TPE : Surveillez vos boîtes aux lettres, le matériel de vote arrive ! vu sur @@CFE-CGC: <http://www.cfecgc.org/actualite/tout/tpe-surveillez-vos-boites-aux-lettres-le-materiel-de-vote-arrive/#.WFL-hRwnYwPg.twitter> ...**



 **L'USINE NOUVELLE** @USINENOUVELLE - 15 DÉCEMBRE 2016

**L'Usine Nouvelle fête ses 125 ans ! <http://www.usinenouvelle.com/editorial/l-usine-nouvelle-a-125-ans.N475839> ... notre dossier : 25 patrons français repensent l'industrie <http://www.usinenouvelle.com/editorial/l-industrie-demain-25-dirigeants-nous-livrent-leur-vision.N476919> ...**



## AGENDA

DU  
**30/12/16**  
AU  
**13/01/17**

Élections professionnelles dans les très petites entreprises (TPE).

MARDI  
**17/01/17**

François Hommeril reçu par Gérard Larcher, président du Sénat.

**04/01/17**  
**25/01/17**  
**08/02/17**

Réunions entre partenaires sociaux pour dresser « un diagnostic partagé » sur l'assurance chômage.

MERCREDI  
**01/02/17**

Conférence sur la productivité en France, organisée par France Stratégie et la Banque de France.



## **CONTACTS**

**Mathieu Bahuet**  
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

**[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)**

 **@CFECGC #cfecgc**